

# 2018年春季生活闘争期の経過と人事委員会勧告期を視野に入れた 人事院勧告期の取組について

公務労協地方公務員部会

## I 2018年春季生活闘争期の経過

### 一 会議、交渉等の実施状況について

#### 1. 会議等

1月30日	公務労協地方公務員部会第5回代表者会議(H20ホリタンエドメント)
2月20日	第5回幹事会(特別交付税の取扱いに関する総務省申入れについて)
3月26日	第6回幹事会(全人連要請等について)
4月11日	第7回幹事会(2018年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)
6月4日	第8回幹事会(2018年春季生活闘争の経過と人勧期の取組等について)

#### 2. 交渉等

2月5日	2018年春季要求に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事
2月21日	2018年春季要求に関する総務大臣申入れ／委員長
3月8日	特別交付税の取扱いに関する総務省申入れ(自治財政局課長補佐)／幹事
3月8日	2018年春季要求に関する総務省交渉(公務員課長・給与能率推進室長)／幹事
3月22日	2018年春季要求に関する総務省交渉(公務員部長)／書記長
4月11日	民間給与実態調査等に関する全人連要請／議長・企画調整代表・幹事

## 二 2018年春季生活闘争期の経過と課題

地方公務員部会は、1月30日の第5回代表者会議で、2018年春季生活闘争における取組方針を決定した。地方公務員に関わる重点課題として、①賃金水準の維持・改善について、②労働時間、休暇及び休業等について、③臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について、④雇用と年金の確実な接続について、⑤公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保等について、⑥特別交付税減額措置への対応について、を挙げ取り組むことを確認した。翌31日の春季地方代表者説明会(公務労協主催)で、具体的な取組の進め方等の周知徹底をはかり、春の取組をスタートさせた。

## 1. 全人連要請について

地方公務員部会は、2月5日、全人連に対し春季要請書を提出し、社会保障費の増加等による地方財政の厳しい状況、地域公共サービスの実態に見合った財源確保、公務職場における超過勤務・多忙化の深刻化、職員の雇用の安定と賃金・労働条件の改善・確保の重要性等について指摘し、労働基本権制約の代償機関としての人事委員会の使命が十分に果たされるよう要請した。具体の事項では、賃金水準の引上げはもちろんのこと、特に臨時・非常勤職員の待遇改善における人事委員会としての対応、定年引上げの確実な実現等を強く求めた。

青山全人連会長は、政府の月例経済報告をもとに、景気の先行きや春闘における賃上げの議論や動向、また働き方改革の議論や公務員の定年引上げに関する検討などに触れ、「社会経済の動向なども踏まえながら、本年の勧告に向けた検討を進めていく」、「本年も各人事委員会の主体的な取組を支援するとともに、人事院、各人事委員会との意見交換に努める」と回答した。

## 2. 総務省要求について

地方公務員部会は、2月21日、野田総務大臣に要求書を提出し、3月8日に現段階における検討状況として中間交渉をし、3月22日の回答指定日（対公務員部長）に向けて総務省交渉を重ねた。

### (1) 賃金水準の維持・改善について

総務省は、2018年度の賃金改善等について、「平成30年度の地方財政計画における給与関係経費については、その所要額を適切に計上している」、「地方公務員の給与については、地方公務員法の趣旨を踏まえ、各団体の議会において条例で定められるべきもの」、「総務省としては、国民・住民の理解と納得が得られる適正な内容とすべきものとの考え方に立ち、必要な助言を行ってまいりたい」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、「地方公務員の給与については、各団体の議会において条例で定められるべきものであり、地方自治の本旨に基づいたそれまでの労使交渉・合意を尊重し、地方の自主性・主体性を損なうような、いわゆる技術的助言は控えるべき」と総務省に強く求めた。また、公務員部長回答交渉（以下、部長交渉）においては、「地方公務員の給与は、労使の協議を経て当該地方自治体の条例で定めるものである」ことを、改めて強調した。

### (2) 労働時間、休暇及び休業等について

#### ①超過勤務縮減、ワーク・ライフ・バランスの確保について

公務職場における超過勤務縮減・多忙化解消が喫緊の課題であることを踏まえ、総務省に対して、「総労働時間の短縮に向け、厳格な勤務時間管理や超過勤務縮減目標等の設定など、上限規制を含むより実効性のある超過勤務縮減の具体策が講じ

られるよう地方自治体を支援すること」を求めた。

総務省は、「時間外勤務の適正な管理のためには、各地方公共団体において、職員の勤務時間を的確に把握することが重要」、「総務省からは昨年2月8日に、各地方公共団体に対して、厚生労働省の発出した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知するとともに、これに基づき適切に対応するよう要請」、「長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっていることから、総務省としても、是正に向けた取組は重要と考えており、各団体の時間外勤務縮減の取組を支援してまいりたい」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、「政府では、働き方改革の議論がされているが、民間だけでなく公務職場においても超過勤務縮減、多忙化解消等は喫緊の課題である。特に長時間労働の是正に関わり、職員の勤務時間管理や超過勤務縮減目標の設定等が十分でないことから、地方自治体における具体的な施策あるいは適切な対応が必要だ」と強調した。

## ②ストレスチェックを含むメンタルヘルス対策について

春の交渉において、総務省は、「職員の健康管理体制や職場の安全衛生管理体制の確立については、任命権者が労働安全衛生法の趣旨にのっとり主体的に実施するものであり、各地方公共団体において着実に実施されてきているものと認識」、「地方公共団体における労働安全衛生法の遵守やメンタルヘルス対策に資するため、地方公共団体に対して情報提供や助言を行ってきている」、「特に、メンタルヘルスに対し注目が高まる中、これまでも事業場の規模に関わらず、全ての職員にストレスチェックを実施するなど、対策の推進をお願いする旨の通知を発出しているところ」と回答した。

総務省調査によると、地方公共団体におけるストレスチェック制度の実施状況は、義務化されている50人以上の職員を使用する事業場では99.2%、努力義務である50人未満の職員を使用する事業場では87.2%、このうち、ストレスチェックの受検状況は、義務化されている事業場で87.9%、努力義務である事業場で71.5%となっている。ストレスチェック制度の実施状況を部局別で見た場合、特に義務化されている町村の教育委員会、努力義務である市区の教育委員会部局で実施率が低くなっている。教育現場における長時間労働の是正等働き方改革が課題となっている中で、さらなる制度実施の徹底が必要である。

このような状況を踏まえ、地方公務員部会は、ストレスチェックの実施率は全体として高い数値が並んでいるが、メンタルヘルス不調を未然に防止する観点から、50人未満の事業場も含め、全ての職員に実施するよう強く求めた。

### (3) 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

地方公務員部会が、臨時・非常勤職員制度の改善に向けた全般的かつさらなる見直しを引き続き検討するよう求めたのに対し、総務省は、「臨時・非常勤職員について、統一的な「会計年度任用職員」制度が整備されることは、適正な任用や勤務条件の確保に向けて継続的な改善を図っていく上での重要な制度的基盤になるものと認識」、「昨年8月には、臨時・非常勤職員の適正な任用や勤務条件を確保するという改正法の趣旨を踏まえ、運用上の留意事項等を示した「事務処理マニュアル」を地方公共団体に提供するとともに、都道府県ごとの説明会の場などを通じて、その周知を図っている」、「会計年度任用職員制度の定着状況や民間の動向、国家公務員に係る制度・運用の状況などを踏まえ、また、厳しい地方財政の状況にも留意しつつ、今後とも会計年度任用職員に係る適正な任用や勤務条件の確保に向け、適宜、必要な検討を行ってまいりたい」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、中間交渉において、周知過程での地方自治体の反応や制度の円滑な導入への対応を質した上で、2019年度中の条例改正に向け、地方の実情に即した制度改正の積極的な検討、公営企業職員や技能労務職員など協約締結権のある職に対する当局の理解が必要であることを意見として述べた。また、部長交渉においては、制度の円滑な導入に向けたさらなる周知徹底、臨時・非常勤職員の待遇改善につながるような支援、厳しい財政状況の中での必要な財源の確保を強く要請した。あわせて、私たち労働組合としても、臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定に向け、積極的に自治体当局との交渉・協議を強化していく決意を述べた。

### (4) 雇用と年金の確実な接続について

#### ①定年の引上げについて

政府は、2月16日、「公務員の定年の引上げに関する検討会 論点整理」に基づき、人事院に対し、「分限及び給与に関する事項」について検討要請を行った。論点整理には、地方公務員の定年引上げについて、組織の規模、職員の年齢構成、財政状況などは地方公共団体ごとに様々であることから、各地方公共団体の実情も踏まえつつ、国家公務員との均衡等を勘案し、今後検討する必要があるとされている。

総務省は、地方公務員の定年について、「国家公務員の定年を基本として決定すべきもの」、「今後、人事院における検討や国家公務員の制度設計を踏まえ、地方公共団体の意見も伺いながら適切に検討を進めてまいりたい」と回答した。

地方公務員部会は、中間交渉で、現時点での定年引上げに係る対応を質し、総務省から、「定年引上げについて、人事院における検討等を注視しつつ、地方公務員における課題整理等を行うとともに各自治体の意見も伺うなど、国家公務員に遅れることがないよう、今後、適切に検討してまいりたい」との回答を引き出した。さらに、部長交渉では、定年の引上げに関わっては、国に遅れないよう制度設計を進めるとともに、地域の実情等も把握した上での対応が不可欠だ、と強調し、今後も、

地方公務員部会との協議や情報交換を強く求めた。

## ②再任用制度について

春の交渉において、地方公務員部会が、全ての自治体での再任用制度の確立と賃金・労働条件の確保を求めたのに対し、総務省は、「平成28年度における再任用の条例制定率は99.7%、再任用応募者数に対する採用者数の割合は98.3%となっており、概ね全ての地方公共団体で、雇用と年金の接続に向けた着実な取組がなされている」、「引き続き、地方公共団体に対する助言等を行うとともに、再任用に関する条例が制定されていない残り6団体に対しても、条例の制定について働きかけてまいりたい」、「再任用職員の給与については、国の再任用職員の給与の取扱いに準じた措置を講じるよう助言しているところであるが、最終的には、地方公務員法の職務給の原則や均衡の原則等を踏まえ、各団体の条例において適切に定められるべきもの」、「定年延長後の地方公務員給与については、国の動向も踏まえつつ、今後検討していく」と回答した。

これに対し、地方公務員部会は、未だに再任用制度の条例が制定されていない自治体に対する働きかけの強化と希望通りの再任用となるよう引き続き周知徹底に努めていただくとともに、再任用職員の生活を支える給与及び適切な労働条件となるよう、自治体に対する支援を求めた。

## (5) 公共サービス基本法に基づく適正な労働条件確保等について

地方公務員部会が、公共サービス基本法に基づいて、自治体における公共サービス従事者の社会的に公正な賃金・労働条件の確保や環境整備を求めたのに対し、総務省は、「地方公共団体の職員が、個々人のライフステージに応じ、実力を存分に発揮できる環境・仕組みを作ることは、質の高い行政サービスの提供を図る上で必要なものと考えている」、「地方公務員の働き方改革を推進するため、各種会議等の場で助言するとともに、優良事例等の情報提供を行う、臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保に向けた会計年度任用職員制度の導入などを通じ、地方公共団体に対する支援に取り組んでいる」、「地方公共団体に対し、公共サービスの実施に関する業務の委託に当たり、受託事業者等において労働条件への適切な配慮がなされるよう留意すること等について助言を行っており、今後とも、公共サービス基本法の趣旨を踏まえ、必要に応じて、助言等を行ってまいりたい」と回答した。

公共サービス基本法第11条は、「公共サービスの実施に従事する者の適正な労働条件の確保、その他の労働環境の整備に関し必要な施策を講ずるよう努める」ことを求めている。つまり、公共サービスの質は、労働条件や労働環境に大きく左右されるということである。各自治体職場においては、災害への対応をはじめ、それぞれの持ち場で日夜自らの職務に全力を尽くしているが、その労働環境は大変厳しいものとなっている。必要なときに必要な質の高い公務・公共サービスを確実に提供していくためには、公共サービス基本法第11条に基づく職員の適正な労働条件確保

や労働環境の整備が不可欠であることを改めて強調した。

### 3. 2017年度特別交付税の取扱いについて

地方公務員部会は、3月8日、2017年度特別交付税の取扱いについて総務省交渉を実施し、諸手当等の支給水準が国の基準を超えている自治体に対して、その取扱いを理由とした特別交付税の減額措置を行わないよう申し入れた。総務省は、「現在、算定実務を行っているところだが、本年も九州北部豪雨や豪雪など災害が多発し、特別交付税で算定すべき財政需要が増加している。特別交付税については決められた総額の中で配分しなければならず、災害等の特殊な財政需要に対応するためには自治体の財政の余裕度を考慮せざるを得ない。こうした観点から、国の基準を超えて手当等を支給したことを一つの指標として算定を行っているところであり、特定の団体に対する制裁的な意味合いではないことをご理解いただきたい」などと回答した。

これに対し、地方公務員部会は、豪雨・豪雪等の自然災害で多大な被害を被った地方自治体に対し、特別交付税の一部を繰り上げて交付されたことは自治体の財政運営に配慮した対応だとした上で、「総務省令に基づき、地域手当や寒冷地手当、退職時特別昇給などが国の基準を超えている自治体に対して、減額措置がされている。普通交付税では補足できない地域的、臨時的な財政需要に対応するという特別交付税の目的から鑑みれば、国の支給基準のみを勘案して減額措置をとるべきではなく、実態に応じた対応が重要だ」、「地方自治体ごとに地域手当の級地区分が分けられ近隣市町村でも大きく異なっていることにより、人材確保に影響が出ている実情がある。そのため、財政の余裕度とは別の観点で手当支給等をしなければならない自治体も多くあるなど、それぞれに様々な事情があることも考慮すべきだ」と意見を述べ、省令のみにとらわれることなく地方の実情にも配慮すること、申入れを踏まえた作業を進めること、今後も地方公務員部会との協議を行うこと、を求めた。

## Ⅱ 2018年人事院勧告期の取組及び人事委員会勧告期に向けて

### 【人事院勧告期の取組】

公務員連絡会は、本年の人勧期の取組について、賃金をはじめとする公務員の労働条件に対する社会的合意を再構築すること、交渉によって賃金・労働条件を決めることを基本的課題と位置付け、中央・地方・職場の闘いを一体のものとして取組を進めることとしている。

この考え方にに基づき、2018年の人勧期における人事院に対する重点要求課題として、①2018年の給与改定勧告にあたって、月例給与及び一時金の引上げ勧告を行うこと、②定年の引上げの早期実現および再任用職員給与制度の改善に向けて、十分交渉・協議し、合意に基づいて対応すること、③「働き方改革」について、公務部内における課題解決のための具体策の早急な構築および賃金以外の労働諸条件の改善（超過勤務の縮減、育児・介護制度などの両立支援策の見直しなど）、④非常勤職員等の待遇・労働条件の改善、を挙げ、勧告まで粘り強い交渉・協議と、中央・地方・職場における効果的な諸行動を強力に展開していくこととしている。

以上のことを踏まえ、人事院勧告期については、地方公務員部会は公務員連絡会に結集し、人事院に対して交渉・協議を強化する。

### 【人事委員会勧告期に向けて】

地方において、人事委員会勧告が本格的にスタートするのは人事院勧告後となることから、人事委員会勧告期に向け、以下の事項を地方公務員部会として取り組む。

#### 1. 賃金改善について

- (1) 民間賃金実態に基づき、公民較差を精確に把握するとともに、勧告にあたっては給料表の改善を中心に公民較差を解消すること。
- (2) 現業職員・公営企業職員の一方的な給与引下げをさせないよう、総務省に対して、労使交渉による自主的・主体的な決定を尊重するよう求める。
- (3) 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づき進めるよう求める。

#### 2. 労働時間、休暇及び休業等について

- (1) 公務における超過勤務縮減、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の拡充、労働時間短縮のための人員確保などの施策の構築を求める。
- (2) 総労働時間の短縮に向け、厳格な勤務時間管理や超過勤務縮減目標等の設定な

- ど、上限規制を含むより実効性のある超過勤務縮減の具体策を講ずるよう求める。
- (3) メンタルヘルスを含む職員の健康管理体制や職場の安全衛生体制の確立が一層推進されるよう求める。

### 3. 臨時・非常勤職員の待遇改善、雇用安定について

- (1) 臨時・非常勤職員制度についてパート労働法等民間労働法制の趣旨を踏まえ、雇用の安定と均等待遇原則に基づく労働条件となるよう法整備を求めるとともに、抜本的な待遇改善に向けた取組を進める。とりわけ、改正地方公務員法等の審議及び附帯決議を踏まえ、臨時・非常勤職員制度の改善に向けた全般的かつさらなる見直しを引き続き検討するよう求める。
- (2) 地方自治体における臨時・非常勤職員制度の円滑な導入に向けて、引き続き総務省と交渉・協議を進める。

### 4. 地方財政の確立について

2019年度予算編成に関わり、地方交付税総額の確保等、地方財政の確立に向け、地方団体、政府・政党に対する要請行動等の取組を強化する。

### 5. 雇用と年金の確実な接続について

- (1) 公務労協に結集し、公務員の定年について、早期引上げを求めて取り組む。
- (2) 定年引上げまでの間は、全ての自治体で再任用制度を確立し、職員の希望通りの再任用の実現と高齢期の生活を支える給与、適切な労働条件の確保に向け取り組む。

### Ⅲ 具体的な取組の進め方

#### 1. 総務省及び全人連等への要求提出と交渉配置

- (1) 人事院勧告後、総務大臣に対して要求書を提出し、総務省との交渉を進めるとともに、全人連に対して要求書を提出する。要求書については、諸情勢を踏まえ改めて提示する。
- (2) 地方財政の確立を目的とし、地方団体、政府・政党要請等に取り組む。
- (3) 地方公務員部会による全人連申入れ後、各構成組織は、各ブロック・都道府県・市町村レベルの共闘態勢を確立し、各人事委員会との交渉・協議を進める。

#### 【人事委員会に対する基本的な要求事項】

- ① 民間賃金実態に基づき、公民較差を精確に把握するとともに、勧告にあたっては給料表の改善を中心に公民較差を解消すること。
- ② 一時金の公民比較は、月例給と同様に、同種・同等比較を原則とするラスパイレス比較を行うこと。
- ③ 諸手当の改善については、地域の実情を踏まえつつ、組合との十分な交渉・協議に基づき進めること。
- ④ 勧告に向けた調査や作業にあたっては、組合との交渉・協議、合意に基づき進めること。
- ⑤ 臨時・非常勤職員の任用や待遇について、地方公務員法及び地方自治法の改正法を踏まえ、人事委員会として改善に向けて努力すること。
- ⑥ 公務における働き方改革を着実に推進するため、勤務時間の把握に向けた対策をはじめ、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する施策の構築など、人事委員会として必要な対応を図ること。
- ⑦ 定年引上げに関わっては、国の動向等に注視し、地方自治体においても国に遅れることのないよう確実に実現すること。定年引上げまでの間は、職員の希望通りの再任用等を実現するとともに、高齢期の生活水準と適切な労働条件を確保するための対応を図ること。

なお、人事委員会への要求事項については、人事院勧告の内容に応じて確定する。

#### 2. 行動強化

公務員連絡会による7.26中央行動に最大限結集する。